© THE QUEEN'S PRINTER FOR ONTARIO
1999

REPRODUCED WITH PERMISSION

L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

FACTSHEET

FARM BUSINESS MANAGEMENT

ORDER NO. 99-045

SEPTEMBER 1999

AGDEX 812

Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs

# SOME DO'S AND DON'TS OF FARM BUSINESS SUCCESSION PLANNING

P. H. Coughler

## INTRODUCTION

Farm business succession planning is an issue always around — although not always discussed. But one thing is certain: it is very important especially to ensure the continuation of a family farm business.

Unfortunately, it is also one of the hardest topics to broach for farm operators. It involves a piece of themselves. It is emotionally charged and tends to lead to avoidance behaviour as a strategy to deal with it.

There has been more interest lately in the topic of farm succession planning (transfer of farm business to the next generation).

Here is a list of stimulating tidbits to ponder. For more complete information on farm business succession planning, the Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs has a resource kit available called *Between Generations*. This $30 kit includes a video, a workbook and an informative technical resource book Information on how to order *Between Generations, Order No. VID003*, can be found at the end of this factsheet.

## DO'S

- Start planning now. It is never too early to think about succession – even when you are just getting established.
- Look seriously at the profitability and viability of your farm business. If it is not making money now, what can be done to make it profitable?
- Communicate openly at all times with all family members about plans, strategies, issues and problems.
- Develop a long-term vision of what you want to happen to the business and then plan towards this vision. Write it down.
- Address the issue of fair (equitable) vs. equal division of the farm early in the process – especially if there are off-farm family members involved.
- Prepare a legal WILL early. Obviously, you want to see your estate settled a specific way. However, if you do not have a will, the court will decide for you.
- Get a "quarterback" involved early. A quarterback is someone who understands the big picture of farm succession. They can help the family begin discussions on succession issues. Family members must feel comfortable working with this individual.
- Work with the "quarterback" to: set goals, communicate openly, begin planning the transfer of labour, management and leadership. Develop a general plan for the transfer of assets. A lawyer and accountant can fine-tune this.
- Once you have a clear idea of how you want the transfer to take place, enroll a team of professional advisors (e.g. a lawyer, accountant, financial planner, banker, etc.) for fine-tuning your plans. Bring everyone together (with the "quarterback" present as back-up) to discuss the plan. Remember, it is the family's plan –not the quarterback's. They have just helped you get to this point.
- Consider the tax implications, but don't emphasize these as the most important thing (e.g. We don't want to pay any taxes). The goal should not be to not pay taxes at all. But rather it should be to determine the best process to transfer the farm and still have it profitable and viable while paying as little tax as possible.

Sometimes it is better to pay a little tax now rather than getting hit with a big tax bill later (if the strategy had been to defer taxes).

**DON'TSs**

- Don't procrastinate and put off discussing succession – start talking about it **now**.

- Don't feel that the succession plan has to treat all children/next generation equally; fair does not mean equal. Farming children's labour and management time must be considered as "sweat equity." Off-farm children often want to see the farm stay in the family but they need to realize the farming children will need some help getting established. Off-farm children should consider some of the other benefits they have received over the years (e.g. paid university education, etc.).

- Don't be afraid to ask questions and listen carefully to the answers (even though you might not like them). Consider the advice of different experts as you progress with your plans.

- Don't assume you know how others feel about the process or what they want to achieve from the succession plan. Listen carefully; ask questions if you don't understand.

- Don't hold on to control of all aspects of the business – except the labour. Both generations will need to work together to ensure the transfer of labour, management and assets. A certain amount of successor development (developing the skills, abilities and knowledge of the next generation) will be necessary.

- Don't feel both generations must have the same value sets. Variety is good. For example, there will be differences in beliefs/values on certain aspects of the operations. For example, the feelings towards debt or taking time for leisure activities.

- Don't be a martyr.

- Don't define your life as the business. There is more to life than work→ family, friends, leisure enjoyment, hobbies, etc.

- Don't put all your eggs into one basket. Plan ahead, think early about retirement, save and invest off-farm so that you will have some options in the future.

- Don't rely on just one professional advisor. While each individual is important to the process, one person cannot possibly provide all of the answers to everything involved in a farm succession plan.

  For example, one advisor might be a tax expert (important) but they do not necessarily understand all of the legal pieces. If they say they can provide all of the services, they are doing you a disservice. Develop a team and work with them; communicate and ensure they fully understand what you want to do.

If you would like more complete information on how to develop and implement a farm business succession plan, the Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs has a resource kit available for $30.00 called *Between Generations*. This kit includes a video, a workbook and an informative technical resource book. *Between Generations* is designed to give you and your family the tools to develop a workable succession plan.

To purchase a copy of Between Generations, or to talk to an OMAFRA staff person about succession planning, call 1-888-466-2372.

This Factsheet was written by **Peter H. Coughler,** Succession Planning & Business Agreements Program Lead, Port Perry, OMAFRA.

**POD**
ISSN 1198-712X
Également disponible en français
(commande n°99-046)

Ontario

*99-045*

FICHE TECHNIQUE

GESTION DE L'ENTREPRISE

COMMANDE N° 99-046

SEPTEMBRE 1999

AGDEX 812

Ontario

Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales

# CONSEILS SUR LA PLANIFICATION SUCCESSORALE EN AGRICULTURE

**Peter H. Coughler**

## INTRODUCTION

La planification successorale en agriculture, ou planification de la relève, est un sujet courant – mais on en discute rarement en détail. Or, il s'agit d'une question très importante : c'est un moyen de s'assurer que la famille continue de s'occuper de l'exploitation agricole.

Malheureusement, il s'agit également d'une des questions les plus difficiles à régler pour les agriculteurs en raison des liens étroits qu'ils ont noués avec leur ferme. Compte tenu des émotions que cette question suscite, un grand nombre d'agriculteurs préfèrent ne pas s'y attarder.

On a remarqué un regain d'intérêt récemment pour la planification successorale (c.-à-d. la cession d'une exploitation agricole à ses enfants).

Vous trouverez ci-après une liste de points qui méritent réflexion. Pour obtenir plus de renseignements sur la planification de la relève, vous pouvez vous procurer, une trousse d'information intitulée *D'une génération à l'autre* produite par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario. Cette trousse, qui coûte 30 $, comprend un vidéo, un cahier de travail et un manuel de référence. Pour plus de détails sur la façon de commander *D'une génération à l'autre*, commande n° VID003, reportez-vous à la fin de cette fiche.

## CE QU'IL FAUT FAIRE

- Il n'est jamais trop tôt pour commencer à planifier la cession de votre exploitation agricole. Commencez dès maintenant – même si vous êtes un agriculteur débutant.
- Étudiez attentivement la rentabilité et la viabilité de votre exploitation. Si vous l'exploitez à perte, que pouvez-vous faire pour remédier à la situation?
- Discutez ouvertement de vos plans, stratégies, préoccupations et problèmes avec tous les membres de votre famille.
- Fixez des objectifs à long terme pour votre exploitation agricole et déterminez les moyens qui vous permettront de les atteindre. Écrivez ces renseignements.
- Dès le début du processus, comparez les avantages et les inconvénients d'une division équitable et d'une division égale de votre exploitation. Cela est particulièrement important si des membres de votre famille à qui vous céderez votre exploitation n'habitent pas à la ferme.
- Si ce n'est déjà fait, rédigez un TESTAMENT. Vous vous assurerez ainsi que vos volontés seront respectées. Si vous n'avez pas fait de testament, les tribunaux décideront ce qui adviendra de votre succession.
- Dès le début du processus, demandez l'aide d'un organisateur, c.-à-d. une personne ayant une vue d'ensemble de la planification de la relève. Elle pourra aider votre famille à amorcer la discussion. Il faut que les membres de votre famille s'entendent bien avec cette personne.
- En collaboration avec l'organisateur, fixez-vous des objectifs, communiquez ouvertement et commencez à planifier la cession des responsabilités pour la main-d'oeuvre, la gestion et le contrôle de l'exploitation. Élaborez un plan général pour le transfert des biens (votre avocat et votre comptable pourront régler les détails de ce plan).
- Lorsque vous aurez déterminé les modalités de la cession de votre ferme, retenez les services de conseillers professionnels (p. ex. un avocat, un comptable, un planificateur financier, un banquier, etc.) pour régler les détails du plan de cession. Réunissez toutes les parties, y compris l'organisateur, pour discuter de la cession. N'oubliez pas que votre plan doit répondre aux besoins de votre famille et non à ceux des professionnels qui vous ont aidé à le préparer.

- Songez aux effets de la cession sur le plan des impôts, mais n'insistez pas trop sur cet aspect (p. ex. ne vous fixez pas comme objectif de « Ne payer aucun impôt »). Votre objectif devrait plutôt être de déterminer le meilleur moyen de céder votre exploitation agricole et d'assurer sa rentabilité et sa viabilité tout en payant le moins d'impôt possible.

- Il est parfois préférable de payer un peu d'impôt tout de suite plutôt que de devoir en payer beaucoup, plus tard (p. ex. si votre stratégie consiste à retarder le paiement des impôts).

**CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE**

- Ne remettez pas à plus tard ce que vous pouvez faire aujourd'hui – commencez **dès maintenant** à discuter de la cession de votre exploitation.

- Ne vous sentez pas obligé de traiter tous vos enfants de la même façon. Vous pouvez être équitable sans appliquer les mêmes règles à tous. Le temps passé par vos enfants à l'exploitation et à l'entretien de la ferme mérite d'être récompensé. Les enfants qui ne se sont pas occupé de la ferme veulent souvent que celle-ci demeure la propriété de la famille, mais ils ne se rendent pas compte que leurs frères et soeurs qui y ont travaillé auront besoin d'aide pour s'établir. Les enfants qui n'ont pas exploité la ferme devraient tenir compte des avantages qu'ils en ont retirés au fil des ans (p. ex. si votre travail d'agriculteur vous a permis de payer leurs études universitaires, etc.).

- N'hésitez pas à poser des questions et prenez note des réponses (même si ce n'est pas ce que vous vouliez entendre). Demandez l'avis d'experts lorsque vous élaborez votre plan.

- Ne présumez pas connaître ce que d'autres personnes ressentent au sujet de la cession de votre exploitation agricole ni ce qu'elles espèrent en tirer. Écoutez attentivement ce qu'elles ont à dire; n'hésitez pas à leur poser des questions en cas de doute.

- Ne gardez pas le contrôle de tous les aspects de votre exploitation à l'exception de la main-d'oeuvre. Il faut que vous et vos enfants unissiez vos efforts pour faciliter la cession des responsabilités en ce qui concerne la main-d'oeuvre, la gestion et les biens. Pour ce faire, vos enfants devront acquérir les aptitudes, les compétences et les connaissances qui leur viendront en aide.

- Ne croyez pas que vous et vos enfants devez avoir les mêmes valeurs. Des perceptions différentes peuvent être bénéfiques. Par exemple, il se pourrait que vous ne soyez pas du même avis que vos enfants en ce qui concerne ceratins aspects de l'exploitation de votre ferme tels que la dette et le temps consacré aux loisirs.

- Ne jouez pas les martyrs.

- N'oubliez pas que votre vie ne se limite pas à votre ferme. La famille, les amis, les loisirs et les passe-temps, entre autres, sont aussi très importants.

- Ne mettez pas tous vos oeufs dans le même panier. Planifiez votre avenir et votre retraite, économisez et investissez des fonds à l'extérieur de votre exploitation agricole afin que plusieurs options s'offrent à vous plus tard.

- Ne vous fiez pas à un seul conseiller. Il est impossible pour une seule personne de vous fournir toutes les réponses dont vous avez besoin pour planifier votre relève.

  Par exemple, il est important de consulter un conseiller fiscal, mais celui-ci ne connaît pas nécessairement tous les aspects juridiques de la cession d'une exploitation agricole. Si cette personne prétend pouvoir vous fournir tous les services dont vous avez besoin, elle ne vous rend pas service. Constituez-vous une équipe de professionnels et faites appel à leurs services. Ayez une bonne communication avec eux et assurez-vous qu'ils comprennent bien vos attentes.

Pour obtenir plus de renseignements sur la façon de préparer et de mettre en oeuvre un plan de cession d'une exploitation agricole, vous pouvez vous procurer, au prix de 30 $, une trousse d'information intitulée *D'une génération à l'autre* produite par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario. Cette trousse comprend un vidéo, un cahier de travail et un manuel de référence. Elle vous fournira, à vous et à votre famille, les outils nécessaires pour élaborer un plan de cession efficace.

Pour obtenir un exemplaire de la trousse *D'une génération à l'autre* ou pour discuter de la planification de la relève avec un membre du personnel du MAARO, communiquez avec votre bureau régional du ministère ou composez le 1-888-466-2372.

Nous remercions le Secrétariat d'État pour sa contribution financière à la réalisation de la présente fiche technique.

Cette fiche a été rédigée par **Peter H. Coughler**, chef de programme, Planification successorale et ententes commerciales, Port Perry, MAARO.

www.gov.on.ca/omafra

**POD**
ISSN 1198-7138
Also available in English
(Order No. 99-045)

Ontario

*99-046*